

INFORMACJE Z ZAKRESU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Klaudia Schafer - Raś

Specjalista ds. BHP

Cel szkolenia

Zapoznanie z tematami:

- Przepisy prawne dot. bezpieczeństwa i higieny pracy

PRAWO PRACY



Zapobiegać wypadkom przy pracy

Zapobiegać chorobom
związanym z pracą

Istota Bezpieczeństwa i Higieny Pracy

Zapewniać przyjazne środowisko pracy

Źródła prawa pracy



Jednostki kontroli i nadzoru

PIP – Państwowa Inspekcja Pracy

PIS – Państwowa Inspekcja Sanitarna

PSP – Państwowa Straż Pożarna

UDT – Urząd Dozoru Technicznego

Podstawowe zasady prawa pracy

- **wolności pracy** – każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy
- **prawa do wynagrodzenia** - Państwo określa minimalne wynagrodzenie
- **obowiązek pracodawcy szanowania godności** i innych dóbr osobistych pracownika –przeciwdziałanie mobbingowi
- **równego traktowania pracowników** – równe traktowanie mężczyzn i kobiet
- **zakazu dyskryminacji pracowników** – niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu bezpośrednia lub pośrednia , w szczególności ze względu na płeć , wiek, niepełnosprawność, rasę religię, narodowość, przekonania polityczne itd. a także ze względu rodzaj zawartej umowy o pracę

Podstawowe zasady prawa pracy

- **prawa pracownika do wypoczynku** – zapewniona przez przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz urlopach wypoczynkowych
- **swobody nawiązania stosunku pracy** – zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika
- **odpłatności pracy** – prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę określone przez przepisy prawa pracy oraz politykę państwa w dziedzinie płac
- **zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**
- **umożliwienia pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych - dostęp do szkoleń**

Obowiązki pracodawcy warunkujące dopuszczenie pracownika do pracy

Kodeks Pracy – Art. 229 - Obowiązek zapewnienia badań profilaktycznych

Rozporządzenie z 30.05.1996 roku w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników.

Rozporządzenie z 27.07.2004 roku w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Badania profilaktyczne

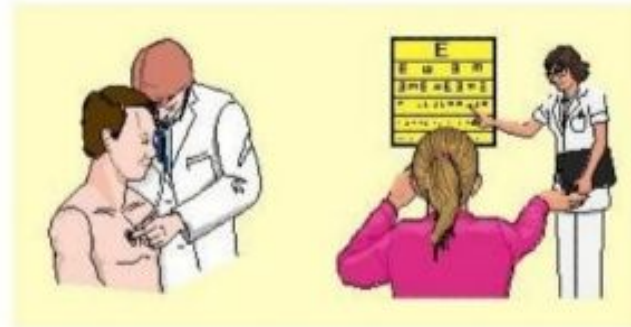
Badania lekarskie

Wstępne badania lekarskie:

- osoba przyjmowana do pracy,
- pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy,
- pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Okresowe badania lekarskie:

- wszyscy pracownicy,
- pracownicy zatrudnieni w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających, także po:
 - zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami, pyłami,
 - rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.



Kontrolne badania lekarskie:

- pracownicy po niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą.

PRACODAWCA ponosi koszty badań lekarskich oraz inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędne ze względu na warunki pracy.

Szkolenia BHP



Obowiązkowe szkolenia BHP



Obowiązki pracodawcy

**Za stan BHP
odpowiada
pracodawca**



Obowiązki pracodawcy

- Zaznajomienia pracowników z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich uprawnieniach
- Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie szkolenia w tym zakresie

Obowiązki pracodawcy

- Kieruje na profilaktyczne badania lekarskie pracowników
- Przekazanie informacji o osobach wyznaczonych do udzielenia pierwszej pomocy oraz zapewnienie środków do udzielenia pierwszej pomocy

Obowiązki pracodawcy

- Zapewnienie aby obiekty budowlane, pomieszczenia pracy oraz maszyny i inne urządzenia techniczne spełniały wymogi BHP
- Dostarczenie nieodpłatnie środków ochrony indywidualnej i odzieży oraz obuwia roboczego

Obowiązki pracodawcy

- Dokonywanie pomiarów środowiska pracy,
- Wydawanie poleceń usunięcia uchybień w zakresie bhp oraz kontrolowanie ich wykonania,
- Zapewnienie wykonania nakazów i decyzji wydanych przez organy kontrolujące i społecznych inspektorów pracy

ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA

Art. 220 § 1 KK

Kto będąc odpowiedzialnym, za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3

Obowiązki i prawa pracownika

Obowiązki pracownika w dziedzinie BHP

- Znajomość przepisów i zasad bhp,
- Branie udziału w szkoleniach z zakresu bhp oraz poddawanie się egzaminom sprawdzający,
- Wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami bhp oraz stosowanie się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- Niezwłoczne zawiadomienie o zauważonym wypadku lub zagrożeniu dla zdrowia i życia ludzkiego

Obowiązki pracownika w dziedzinie BHP

- Dbanie o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu,
- Dbanie o porządek i ład w miejscu pracy,
- Stosowanie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- Poddawanie się badaniom wstępnym, okresowym i kontrolnym,

Regulacje prawne – Odpowiedzialność porządkowa pracowników

Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bhp i ppoż. pracodawca może stosować karę:

Karane może być:

- Nieprzestrzeganie przepisów bhp
- Opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia
- Stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwym
- Spożywanie alkoholu w czasie pracy



Nie można stosować innych rodzajów kar porządkowych niż wymienione w Kodeksie pracy

Prawa pracownika w dziedzinie BHP

Pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP oraz stwarzają zagrożenie dla zdrowia i życia pracownika- pracownik nie poniesie żadnych konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy,

Prawa Pracownika

Prawo do :

- Wynagrodzenia (powinno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy)
- Prawo do urlopu

Urlopy wypoczynkowe

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.

Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

W przypadku niewykorzystania urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania umowy o pracę , pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Wymiar urlopu

20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony **krócej niż 10 lat**

26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony **co najmniej 10 lat**

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu wlicza się:

3 lata dla zasadniczej szkoły zawodowej,

4 lata dla ogólnokształcącej

5 lat dla średniej szkoły zawodowej,

6 lat policealna szkoła,

8 lat studia wyższe

Pracownikowi przysługują w ciągu roku 4 dni urlopu na żądanie.

Uprawnienia związane z rodzicielstwem

- Ochrona trwałości stosunku pracy
tzn. zakaz wypowiedzania umowy o pracę, jeśli umowa wygasa po trzecim miesiącu ciąży, pracodawca musi ją przedłużyć do dnia porodu (uwaga: prawo nie chroni kobiet zatrudnionych na okres próbny krótszy niż 1 miesiąc)
- Zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych i porze nocnej (21.00 – 7.00)
- Zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy bez zgody pracownicy
- Obowiązek zwalniania, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na badania lekarskie związane z ciążą
- Zakaz zatrudniania kobiet w ciąży powyżej ~~4 godzin~~ **8 godzin** na dobę przy obsłudze monitorów ekranowych.

Urlop macierzyński

Do urlopu macierzyńskiego uprawnieni są :

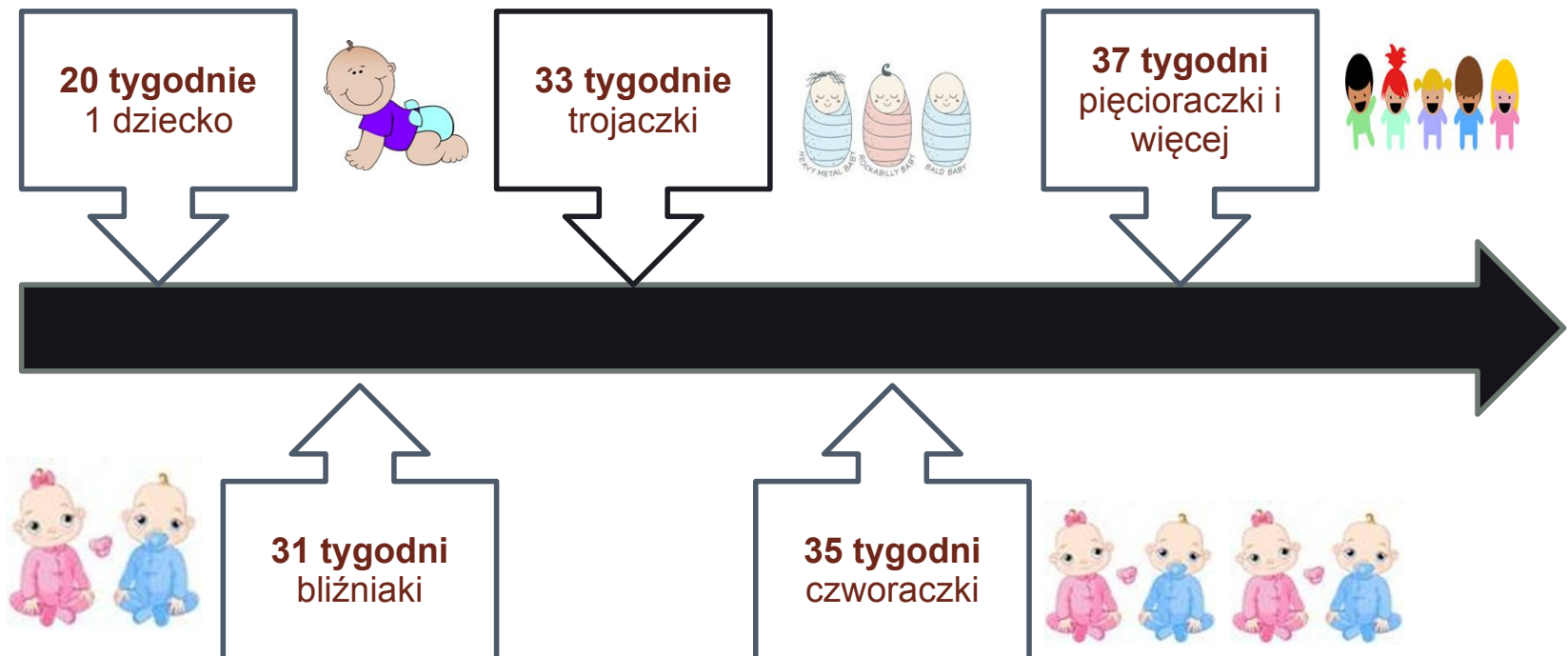
Pracownica która urodziła dziecko, albo przyjęła dziecko na wychowanie i wystąpiła z wnioskiem o jego przysposobienie.

Pracownik, będący ojcem dziecka i zajmujący się jego wychowaniem albo który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił z wnioskiem do sądu opiekuńczego o jego przysposobienie.

Po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego pracownica ma prawo zrezygnować z reszty urlopu na rzecz pracownika - ojca dziecka

Urlop macierzyński

WYMIAR PODSTAWOWEGO URLOPU
MACIERZYŃSKIEGO od 01.01.2009 r. uzależniony od
liczby urodzonych dzieci:



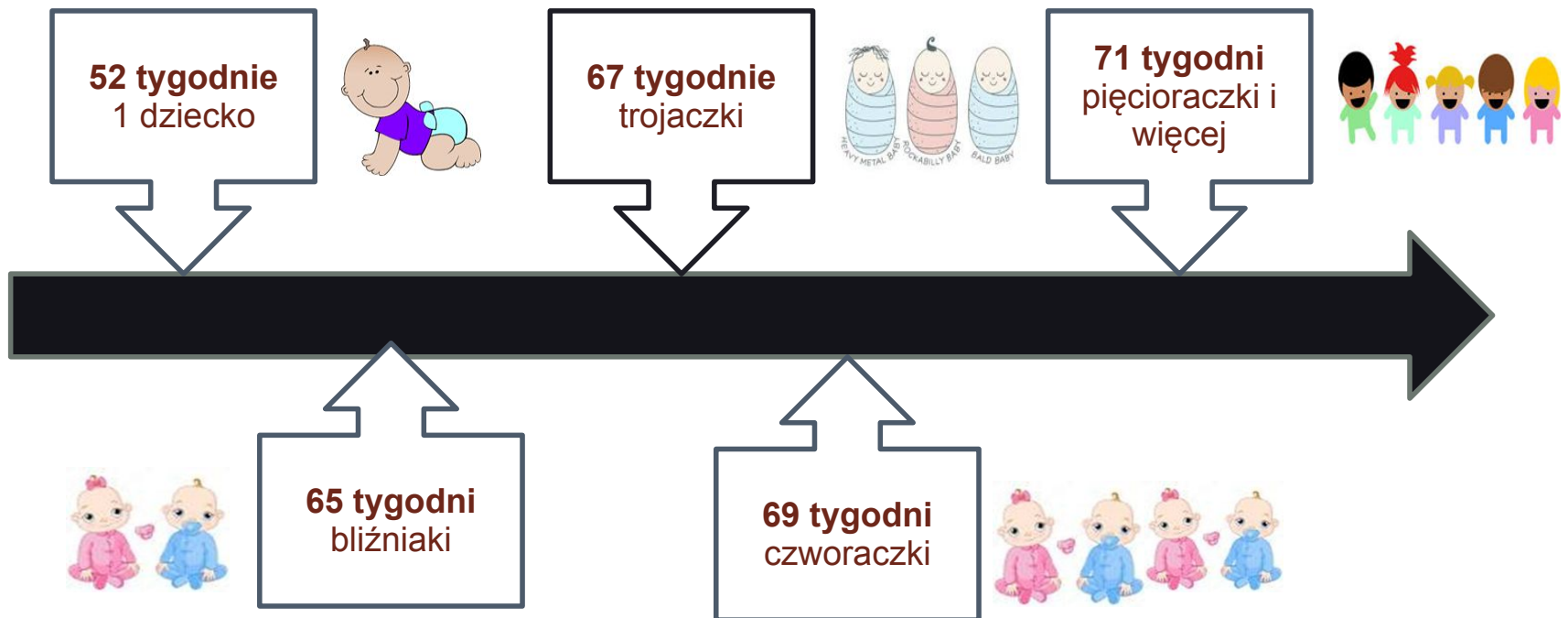
Urlop rodzicielski

32 tygodnie przy urodzeniu jednego dziecka
34 tygodnie przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka

Urlop rodzicielski ma trwać do 32-34 tygodni, a jego okres trwania jest zależny od liczby urodzonych dzieci przy jednym porodzie. Korzystanie z niego będzie możliwe wyłącznie bezpośrednio po wykorzystaniu pełnego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Z urlopu rodzicielskiego będą mogli skorzystać zarówno pracownik - matka, jak i pracownik - ojciec na równych prawach.

Rodzice będą mogli korzystać z tego urlopu jednorazowo, albo w częściach, przy czym decydując się na tę drugą opcję, mają do wyboru podzielenie urlopu na nie więcej niż 4 części, z których każda nie może być krótsza niż 8 tygodni, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej.

WYMIAR URLOPU MACIERZYŃSKIEGO (MACIERZYŃSKO-RODZICIELSKIEGO) od 17.03.2013 r.:



Wynagrodzenie za czas urlopu

100 %
(20 TYG.)

urlop
macierzyński

80%
(52 TYG.)

urlop
macierzyński

urlop rodzicielski

100 %
(20 TYG.)

urlop
macierzyński

60%
(32 TYG.)
urlop rodzicielski

Urlop ojcowski

Pracownik – ojciec dziecka wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego - **2 tygodnie**

Urlop ten może być wykorzystany **do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia.**

Pracodawca ma bezwzględny obowiązek udzielić takiego urlopu na pisemny wniosek pracownika złożony na 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Urlop wychowawczy

Warunki udzielenia urlopu wychowawczego:

- Co najmniej sześciomiesięczny okres zatrudnienia (do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia),
- Złożenie pisemnego wniosku do pracodawcy o udzielenie urlopu wychowawczego,
- Sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

Wymiar urlopu:

do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 6 lat

do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 lat, jeżeli dziecko wymaga osobistej opieki z uwagi na orzeczony stopień niepełnosprawności

Urlop okolicznościowy

Pracodawca udziela urlopów okolicznościowych w związku z ważnymi wydarzeniami rodzinnymi i osobistymi pracownika.

Na pracodawcy ciąży obowiązek udzielania wymienionych zwolnień okolicznościowych. Oznacza to, że **nie ma prawa odmówić** pracownikom określonych dni wolnych. Pracownik musi wcześniej wystąpić z wnioskiem o udzielenie urlopu okolicznościowego.

1 lub 2 dni

Urlop okolicznościowy

1 dzień

- w razie ślubu dziecka pracownika,
- w razie zgonu i pogrzebu siostry, brata, teściowej, teścia, babci, dziadka pracownika,
- w przypadku zgonu i pogrzebu innej osoby, będącej na utrzymaniu lub pod bezpośrednią opieką pracownika,

Urlop okolicznościowy

2 dni

- w związku ze ślubem pracownika,
- w razie urodzenia się dziecka,
- w razie zgonu i pogrzebu małżonka pracownika, jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy.

Czas pracy

Czasem pracy jest czas w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Do celów rozliczania czasu pracy pracownika:

- **przez dobę** – należy rozumieć **24 kolejne godziny**, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy
- **przez tydzień** – należy rozumieć **7 kolejnych dni** kalendarzowych, zaczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

Wymiar czasu pracy

Czas pracy nie może przekraczać:

8 godzin na dobę i przeciętnie **40 godzin** w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym **4 miesięcy**.

Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż **do 12 godzin**, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym **1 miesiąca**. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.

Nadgodziny liczbowe

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi prace w godzinach nadliczbowych.

Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie **48 godzin** w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika **150 godzin** w roku kalendarzowym.

Okresy odpoczynku

Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej **35 godzin** nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej **11 godzin** nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Dziękuję za uwagę